

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukan hasil sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Peneliti	Saiful Huda (2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan industri gula merah (Studi Kasus pada Industri Gula Merah di Kabupaten Purworejo)
	Metode Penelitian	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Peneliti	Mukhlis Riyadi (2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas
	Alat analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	a) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas. b) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan Banyumas.

		c) Terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan banyumas.
3	Peneliti	Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)
	Alat analisis	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
4.	Peneliti	Rian Ronal (2014)
	Judul penelitian	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt.Babussalam Baru bagian pemasaran
	Alat analisis	Analisis Regresi linier berganda
	Hasil	1.Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. 2.Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah di sebutkan pada tabel 2.1 diatas peneliti menemukan persamaan yang mendukung penelitian ini. Bahwa ada keterkaitan antara variabel bebas motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu adalah pada perebedaan objek yang di teliti.

B. Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Setiawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kesimpulan definisi kinerja adalah

hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wexley dan Yukl (2005), mengidentifikasi faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi kerja (*work motivation*) dan disiplin kerja (*work discipline*). Mereka berpendapat bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik.

Selain itu Robbins (2006) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *opportunity* (kesempatan).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja menurut Prawirosentono (2008) adalah :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) antara lain:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal

organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) adalah :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan indikator kinerja secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator - indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

d. Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2011):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Menurut McClelland (2009) motivasi kerja adalah dorongan didalam seorang karyawan untuk berprestasi, kebutuhan akan berkuasa pada pekerjaan, kebutuhan Afiliasi atau penghargaan oleh rekan kerja dan pemilik perusahaan (sosial).

Menurut Luthans (2008) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk

memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2006), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya .Siagian (2008).

b. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Isi

Teori Maslow (Teori Hierarki Maslow)

Menurut Maslow (2010) dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) *Physiological Needs* yaitu kebutuhan psikologis seperti rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah), kebutuhan jasmani.
- 2) *Safety and Security needs* yaitu kebutuhan Keamanan seperti keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* yaitu kebutuhan Sosial seperti kasih sayang rasa memiliki, diterima baik, persahabatan
- 4) *Esteem or Status or Egoistic Needs* yaitu kebutuhan penghargaan seperti faktor penghormatan dari luar misalnya harga diri, prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya perhatian.

5) *Self Actualization* yaitu Aktualisasi diri atau dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisi. Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu menjadi dua bagian yaitu bagian tingkat tinggi dan tingkat rendah, yang menduduki tingkat rendah adalah kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan sedangkan yang menduduki tingkat tinggi adalah kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Teori dua faktor

Teori ini dikemukakan oleh seorang psikolog frederick Herzberk, menurut Herzberk (2011), hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan dan kegagalan individu itu. Teori ini dinamakan dengan teori dua faktor karena dalam teori ini dikembangkan dua faktor motivasi bagi para karyawan yaitu faktor yang membuat karyawan puas (faktor *instrinsik*) dan faktor yang membuat karyawan tidak puas (faktor *ekstrinsik*).

Menurut Herzberg (2011) kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), sedangkan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan

pekerjaan (*job context*). Kepuasan-kepuasan dalam bekerja diberi nama *motivator*, sedangkan ketidakpuasan diberi nama *hygiene*.

Menurut teori Herzberg (2011) faktor-faktor *higienis* seperti misalnya upah, gaji, hononarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan, dan kebijakan administrasi organisasi tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan, yang dapat membangkitkan semangat karyawan *motivator* adalah keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaan sendiri, dan rasa tanggung jawab.

Faktor *dissatisfiers* adalah Gaji atau upah, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Status, Kebijaksanaan perusahaan, Mutu dari teknik pengawasan dan Interaksi antar personal. Sedangkan faktor *satisfiers* adalah Pengakuan, Tanggung jawab, Prestasi dan Pekerjaan itu sendiri.

Teori ERG

Menurut Clayton dalam Maslow, (2010). ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu : Eksistensi (*Existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*).

Dalam kebutuhan eksistensi bersangkutan dengan pemberian persyaratan keberadaan maateril dasar seperti kebutuhan psikologis dan keamanan (maslow). Untuk kelompok ke-2 yaitu kebutuhan keterhubungan (hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting). Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain seperti penghargaan (maslow). Selanjutnya kelompok kebutuhan pertumbuhan yaitu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi. Teori ERG memperlihatkan bahwa lebih

dari satu kebutuhan dapat berjalan pada saat yang sama dan jika kepuasan pada kebutuhan tingkat lebih tinggi, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. ERG tidak menasumsikan hierarki yang kaku dimana kebutuhan yang lebih rendah harus terlebih dahulu dipenuhi secara substansial sebelum orang dapat maju terus.

Teori ERG ini berargumen seperti Maslow, bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpenuhi menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi, tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator pada saat yang sama dan frustrasi ketika berusaha memuaskan kebutuhan lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke kebutuhan tingkat lebih rendah.

Teori kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh McClelland (2009), teori kebutuhan ini berfokus ada tiga kebutuhan Prestasi, kekuasaan, dan Afiliasi

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi biasanya disebut dengan (*need for Achievement* atau *n.Ach.*), kebutuhan akan prestasi ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan biasanya disebut dengan (*need for Power* atau *n.Pow*), kebutuhan akan prestasi ini merupakan daya penggerak bagi karyawan, merangsang gairah kerja seseorang demi mencapai kekuasaan dan kedudukan terbaik dalam organisasi.

3. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi biasanya disebut dengan (*need for Affiliation* atau *n.Aff*) , merupakan daya penggerak bagi karyawan, karena setiap orang menginginkan :

- a. kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja
- b. kebutuhan akan perasaan dihormati, karena manusia merasa dirinya penting,
- c. kebutuhan akan perasaan ikut serta

2. Teori Proses

a. Teori pengharapan

Teori pengharapan ini dikemukakan oleh Vroom dalam Hasibuan (2006), teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecendrungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu. Misalkan seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan upaya lebih keras apabila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Teori ini berfokus pada tiga hubungan yaitu :

1. Hubungan upaya-kinerja

Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.

2. Hubungan kinerja-imbalan

Sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.

3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi

Sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut. Kunci untuk teori pengharapan ini adalah pemahaman sasaran individu keterkaitan antara upaya dan kinerja dan imbalan.

b. Equity Theory (Teori Keadilan)

Teori ini dikemukakan oleh Adams dalam Skusen (2005), inti dari teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

1. Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan suatu persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat macam hal sebagai pembanding, hal itu antara lain :

- 1) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
- 2) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- 3) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- 4) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang pada nantinya akan menjadi hak dari para pegawai yang bersangkutan.

c. Goal Setting Theory (Edwin Locke)

Locke dalam Maslow (2010), mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

1. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian.
2. Tujuan-tujuan mengatur upaya.
3. tujuan-tujuan meningkatkan persistensi, dan
4. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

Teori ini juga mengungkapkan hal hal sebagai berikut :

1. Kuat lemahnya tingkah laku manusia ditentukan oleh sifat tujuan yang hendak dicapai.
2. Kecenderungan manusia untuk berjuang lebih keras mencapai suatu tujuan, apabila tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat.
3. Makin kabur atau makin sulit dipahami suatu tujuan, akan makin besar keengganan untuk bertingkah laku.

d. Reinforcement Theory (Teori Penguat)

Teori ini dikemukakan oleh Skinner dalam Maslow (2010), teori ini didasarkan atas “hukum pengaruh”. Tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.

Rangsangan yang didapat akan mengakibatkan atau memotivasi timbulnya respon dari seseorang yang selanjutnya akan menghasilkan suatu konsekuensi yang akan berpengaruh pada tindakan selanjutnya. Konsekuensi yang terjadi secara berkesinambungan akan menjadi suatu rangsangan yang perlu untuk direspon kembali dan menghasilkan konsekuensi lagi. Demikian seterusnya sehingga motivasi mereka akan tetap terjaga untuk menghasilkan hal-hal yang positif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland (2009) motivasi kerja karyawan dapat diketahui dengan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan Akan Prestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengatasi hambatan, mengungguli, dan berprestasi, serta bertindak lebih untuk mencapai standar yang tinggi.

2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan ini didasari oleh dorongan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Orang-orang N-POW adalah mereka yang senang jika mempunyai kekuasaan atas segala sesuatu, yang dikejanya adalah kuasa atas segala sesuatu.

3. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan afiliasi adalah dorongan kebutuhan untuk mendapatkan hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Seorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting. Oleh karena itu, hubungan sosial lebih didahulukan daripada penyelesaian tugas. Seseorang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi, di lain pihak, memfokuskan diri dengan mempengaruhi orang lain dan memenangkan argumentasi.

d. Tujuan pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2006) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2004), berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Faktor penilaian Disiplin Kerja

Setiyawan dan Waridin (2006), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2004) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Tingkat Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk sering absen dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner,

sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

d. Konsep pelaksanaan Disiplin

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.
 - 1) Disiplin kerja dipengaruhi dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.
 - 2) Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda

tersebut. Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal - hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal ini diperkuat dengan pendapat, Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

6. Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Dalam penelitian Sanjaya (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

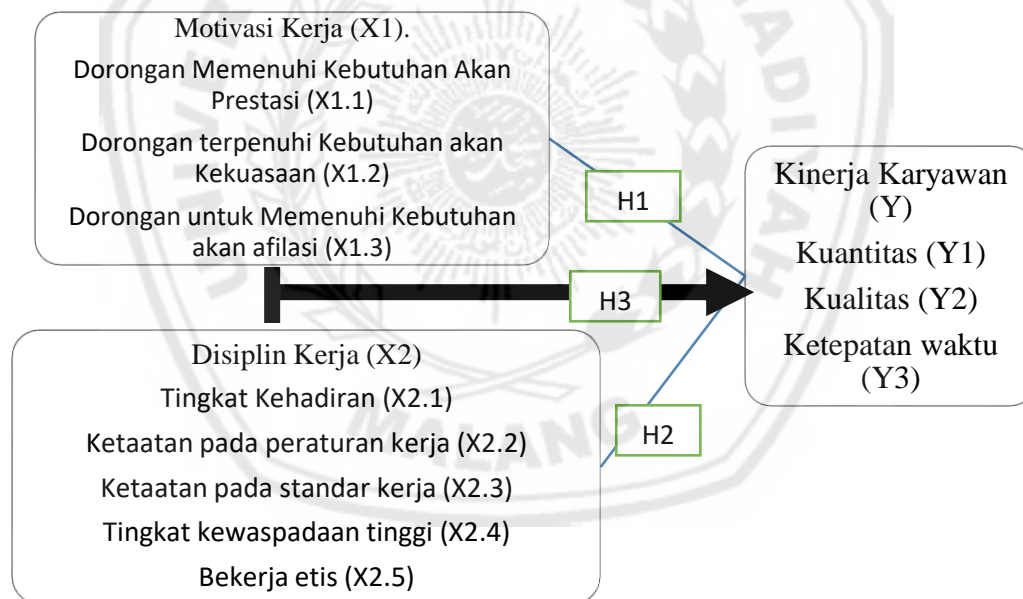
Berdasarkan teori yang telah dijelaskan terdapat hubungan antara kedua variabel dan variabel terikat. Untuk variabel bebas pertama motivasi ditemukan apabila kondisi seorang karyawan yang kekurangan motivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan muncul dampak, sedangkan untuk variabel disiplin kerja ditemukan bahwa apabila disiplin kerja karyawan rendah maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Kerangka pikir ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel motivasi kerja menurut McClelland (2009) dapat diukur melalui

kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi. Indikator disiplin kerja Menurut Rivai (2004) yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis. Sedangkan indikator variabel terikat kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011), diukur berdasarkan Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu.

Berdasarkan konsep teori yang dijelaskan di atas maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan



D. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2004) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis berfungsi sebagai

pegangan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya dan kenyataannya. Penelitian Huda (2016), Menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu dalam penelitian yang di lakukan Riyadi (2016), mengemukakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Rozalia, Dkk (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. hal tersebut dei perkuat dengan penelitian Ronal (2014) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan terhadap kinerja. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu dan konsep teori yang telah di jelaskan, sebagai berikut.

H1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara Parsial terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara Parsial terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh Simultan pada Kinerja karyawan.